

**PERÚ****Presidencia
del Consejo de Ministros****Organismo Supervisor de la Inversión
en Infraestructura de Transporte
de Uso Público - OSITRAN****Presidencia Ejecutiva**

RESOLUCION DE PRESIDENCIA

Lima, 23 de marzo de 2010

Nº 022-2010-PD-OSITRAN

VISTO

La Nota Nº 035-10-GAF-OSITRAN, de fecha 22 de marzo del 2010, que adjunta propuesta de Plan de capacitación 2010, y el proyecto de resolución;

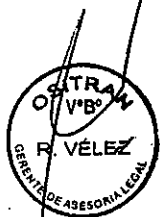
CONSIDERANDO:

Que, el artículo 84º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 003-97-TR, establece que el empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo, a fin que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos;

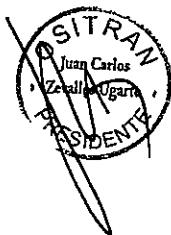
Que, el artículo 11º de la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, señala que la capacitación es un deber y un derecho del empleado público. Esta orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado, para garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos, mejorar su desempeño laboral, proporcionar su realización personal, técnica o profesional y brindar mejor servicios al usuario;

Que, el inciso 5 del artículo 13º del Reglamento Interno de Trabajo, aprobado mediante Acuerdo de Consejo Directivo Nº 872-223-08-CD-OSITRAN, del 22 de noviembre del 2008, señala como uno de los deberes de OSITRAN el entrenar y capacitar a los trabajadores y mejorar la especialidad y habilidad de los mismos, de acuerdo a las labores asignadas. Asimismo, el numeral 3 del artículo 15º señala como uno de los derechos de los trabajadores el recibir la capacitación en función a los requisitos de competencia exigidos para el cargo;

Que, es política del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, la promoción de la capacitación para el desarrollo de los trabajadores, para ello se formula programas de capacitación con la finalidad que los trabajadores ejerzan sus funciones con el máximo de eficiencia; para ello OSITRAN identifica las oportunidades de capacitación en función a los requerimientos institucionales basados en los objetivos estratégicos;



Av. República de Panamá Nº 3659
Urb. El Palomar - San Isidro
Tel : (511) 440-5115
Fax: (511) 421-4739
e-mail: info@ositran.gob.pe
www.ositran.gob.pe

**OSITRAN**

Organismo Supervisor de la Inversión en
Infraestructura de Transporte de Uso Público



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo Supervisor de la Inversión
en Infraestructura de Transporte
de Uso Público - OSITRAN

Presidencia Ejecutiva

Que, el numeral 13 del Manual de Organización y Funciones, establece que la Gerencia de Administración y Finanzas coordina la elaboración y ejecución del programa de Capacitación del Personal, en concordancia con las políticas de personal;

Que, a través del Decreto Legislativo N° 1025, el cual norma la capacitación y rendimiento para el Sector Público, se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del personal al servicio del Estado, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Asimismo, el Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, establece como uno de los ejes fundamentales la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado;

Que, la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, señala que el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, entrará en vigencia una vez que SERVIR emita las directivas específicas para su desarrollo. Hasta en tanto ello suceda, *las entidades deberán elaborar sus planes de capacitación y evaluación, según la normativa vigente;*

Que, en atención a lo expuesto, resulta necesario aprobar el Plan Anual de Capacitación para el año 2010, el mismo que se encuentra enmarcado en una concepción de desarrollo integral de los recursos humanos, recogiendo las principales necesidades de capacitación que requiere el personal y los diferentes órganos de OSITRAN; siendo producto del concurso y la participación de las Gerencias involucradas, así como del Comité de Gerentes;

SE RESUELVE:

Artículo 1º.- Aprobar el Plan Anual de Capacitación 2010 del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público, que en anexo forma parte integrante de la presente resolución;

Artículo 2º.- Publicar la presente Resolución en la página institucional de OSITRAN (www.ositran.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y archívese.

JUAN CARLOS ZEVALLOS UGARTE

Presidente del Consejo Directivo

Reg. Sal. PD N° 5630-10

Av. República de Panamá N° 3659
Urb. El Palomar - San Isidro
Tel : (511) 440-5115
Fax : (511) 421-4739
e-mail: info@ositran.gob.pe
www.ositran.gob.pe



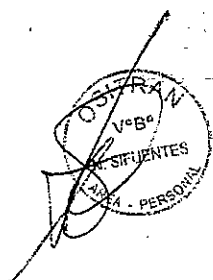
OSITRAN

Organismo Supervisor de la Inversión en
Infraestructura de Transporte de Uso Público



**Organismo Supervisor de la Inversión en
Infraestructura de Transporte de Uso
Público OSITRAN**

PLAN DE CAPACITACION 2010



Lima, Marzo 2010

PLAN DE CAPACITACION – AÑO 2010

INTRODUCCIÓN:

A comienzos de cada año, se elaboró el presente Plan con una metodología participativa entre los colaboradores, jefes, gerentes y un consultor especialista, buscando que la ejecución del mismo, garantice que los colaboradores adquieran conocimientos y habilidades específicas para el cumplimiento de actividades programadas en el POI así como al cumplimiento de los ejes estratégicos del PEI 2010-2014.

A través del Plan se busca fortalecer las competencias y habilidades de los colaboradores, mejorando la gestión en términos institucionales. Asimismo busca contribuir con el cumplimiento del eje estratégico de política "Modernización del Estado" establecido por la PCM.

El Plan de Capacitación que se presenta a continuación, forma parte de una visión integral del análisis de ejecución del plan anterior, del análisis de la medición de brechas competitivas a nivel de unidad orgánica y a nivel institucional; y finalmente a la demanda de las necesidades de capacitación por cada unidad orgánica orientadas al cumplimiento de los ejes estratégicos.

De ésta manera se formuló un plan estructurado en tres componentes de materias formativas orientadas a:

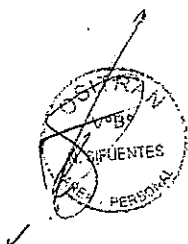
- i) Desarrollar competencias,
- ii) Adquirir y / o reforzar conocimientos y habilidades propias de las labores profesionales de las gerencias y
- iii) Desarrollar conocimientos y habilidades denominadas "de soporte complementarias" que ayudarán a mejorar aquellas funciones que las diversas gerencias deben desarrollar acorde a los desafíos de la organización.

Cabe recalcar que para el presente plan, la variable "curso" ha sido retirada de la estructura a fin de incorporar estratégicamente las necesidades de conocimientos y destrezas. Esto origina que nos centremos en "materias necesarias" en vez de cursos, talleres, diplomas, o universidades que lo dictan, centrando la discusión en los grandes temas que se deberían impartir en la oferta formativa y **dejando la organización de las actividades de formación a la unidad ejecutora del Plan.**

I. ANTECEDENTES:

Desde enero del 2009, se dió mayor impulso a captar las necesidades de capacitación del personal del OSITRAN, por tal motivo se realizaron talleres participativos con el personal y consultorías con expertos en temas de planificación y formulación de planes de capacitación institucionales tanto en el sector público y privado, iniciándose así un proceso para la estructuración del plan que cubra no solamente las brechas detectadas sino que cuente con las exigencias requeridas por cada gerencia y/o oficinas de la institución.

Unos de los resultados alcanzados en todo el proceso de estructuración del Plan, es el diseño de una herramienta clave en la planificación: "La matriz de información", donde se detalla las necesidades y oferta formativa, incluyendo

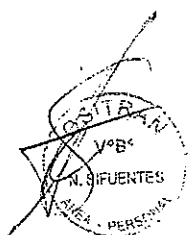


centros de estudio, formación o entrenamiento, costos y número de colaboradores dispuestos a involucrarse y un presupuesto detallado para la ejecución del mismo.

Asimismo, cabe agregar, que a fines del año 2009, se realizó una consultoría en evaluación de brechas competitivas en el personal, con la finalidad de medir el impacto que ha tenido el desarrollo del Plan de Capacitación.

II. MARCO NORMATIVO:

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, aprobada por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- El 22 de noviembre de 2006, mediante acuerdo de Consejo Directivo N° 872-223-06-CD-OSITRAN, se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que señala: (i) La obligación de OSITRAN de contribuir al desarrollo integral del personal a su cargo y (ii) El derecho de la institución a realizar evaluaciones de desempeño, a fin de hacer un buen uso de los recursos humanos con los que cuenta la institución, así como promover acciones que garanticen la eficiencia en el cumplimiento de la labor asignada.
- El 10 de enero de 2007 con Resolución de Consejo directivo N° 006-2007-CD-OSITRAN, se modifica el Manual de Organización y funciones de nuestra Entidad.
- El 23 de diciembre de 2008, se aprobó a través de Resolución de Presidencia N° 046-2008-PD-OSITRAN, la nueva versión del Manual de Descripción de Puestos, la misma que establece las competencias requeridas por el personal ha desempeñarse dentro de la institución.
- El 27 de diciembre de 2007, mediante Resolución de Gerencia General N° 066-2007-GG-OSITRAN, se aprobó la directiva DIR-GAF-003-07 Directiva sobre Evaluación de Desempeño del Personal de OSITRAN a través de la cual se establece como metodología para la medición del desempeño, la evaluación 360°. Asimismo, se define la periodicidad para su aplicación y las gerencias encargadas de su ejecución.
- El 17 de marzo de 2008, mediante Resolución de Gerencia General N° 011-2008-GG-OSITRAN, se aprueba la nueva Directiva de Capacitación de Personal DIR-GAF-01-08.
- El 10 de diciembre de 2009, mediante acuerdo de Consejo Directivo 1224-334-09-CD-OSITRAN, se aprueba el Plan Estratégico Institucional 2010-2014.
- En enero del presente año se emite la Resolución 002-2010-PD-OSITRAN, mediante la cual se aprueba el Manual de Descripción de Puestos y Competencias - Clasificación de Cargos de la Entidad (MDP) del Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de uso Público - OSITRAN, a que alude el sétimo considerando de la presente Resolución, el mismo que en Anexo 1 forma parte integrante de ésta.



III. JUSTIFICACION:

El recurso humano es uno de los factores más importante para OSITRAN, existiendo un interés constante en tener a todo el personal capacitado y con los conocimientos y

habilidades necesarias que garanticen un buen desempeño en sus funciones y tareas encomendadas, ya que esto influirá directamente en la calidad de los servicios que OISTRAN brinda.

El plan de capacitación, es fundamental para mantener, modificar o cambiar las actitudes y el comportamiento de los colaboradores y cubrir las brechas existentes, el plan está estructurado para satisfacer las necesidades de conocimiento y destrezas, delegando en las gerencias respectivas, la tarea de identificar estas necesidades y de gestionar la capacitación de sus trabajadores; esto con la finalidad de asignar los recursos presupuestales de capacitación más eficientemente, y de esa manera potenciar el talento humano de manera directa y eficaz, en forma coherente con los ejes estratégicos del Plan Estratégico 2010-2014.

IV. OBJETIVOS:

4.1. Objetivo General:

Incrementar y fortalecer las competencias de los trabajadores de OSITRAN, para facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos del PEI 2010-2014.

4.2. Objetivos Específicos:

- Actualizar permanentemente los conocimientos técnicos de los colaboradores.
- Alinear las actividades de capacitación con las políticas y lineamientos institucionales.
- Reducir las brechas competitivas por gerencias y/o oficinas.
- Proveer al colaborador de una preparación que le permita desempeñar puestos de mayor responsabilidad como parte de un plan de estímulos y reconocimientos.

V. ALCANCE:

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal (CAP, CAS y practicantes).

VI. VIGENCIA:

El presente Plan de Capacitación entra en vigencia a partir de su aprobación y está sujeto a la aprobación de su presupuesto. El plan no es limitativo por ser una herramienta dinámica.

VII. METODOLOGIA:

Para la formulación del Plan de Capacitación 2010, se han utilizado varias técnicas de recolección de información para la identificación de las necesidades de capacitación por gerencia y/o oficina.

A continuación el detalle de las herramientas más relevantes para la formulación del plan:

- Ejecución del Plan de Capacitación 2009: Al analizar el cumplimiento del plan, se pudo apreciar que éste, tuvo menos del 50% de su desarrollo por

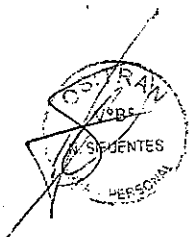


motivos presupuestales y porque la programación de la oferta de los cursos no coincidía con la planificación de los cursos.

- Informes de Consultorías: Análisis de informes de Consultorías 2008 y 2009. Se ha analizado en particular el Informe del servicio de Consultoría para Cubrir Brechas de Competencia, elaborado por la psicóloga Gloria Edith García Rojas¹ y el diagnóstico desarrollado por Zorobabel Cancino² a comienzos del 2009 en el marco del Plan de Capacitación de ese año.
- Reuniones de trabajo y entrevistas con los gerentes de cada área: Dichas reuniones tuvieron como finalidad, evaluar el impacto y también las dificultades del Plan de Capacitación 2009 por gerencias y/o oficinas.
- Matriz de demandas por gerencia: Se elaboró una matriz de identificación de demandas de capacitación que fue entregada a cada gerencia, a fin de que sea devuelta con la información solicitada y autorizada por cada gerente. En dicha matriz se detallan las materias en las cuales se considera capacitar a los trabajadores para elevar el desempeño de cada gerencia. Además se exige relacionar cada materia solicitada con alguno(s) de los objetivos del PEI.

Priorizar las necesidades de materias en las gerencias (conocimientos y entrenamiento):

En el siguiente cuadro se muestra las necesidades de cada Gerencia que después sería confrontada y fusionada para cumplimiento de los Objetivos Tácticos del PEI vigente.



Cuadro: Necesidades por cubrir – Por Gerencia y/o Oficina

GERENCIA O AREA	NECESIDADES
SISTEMAS	- Gestión de proyectos PMI - Taller ITIL - Gestión de servicios en IT - Manejo de cableado estructurado - ORACLE aplicaciones motor base de datos
GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS	- Manejo del SIAF - Conocimiento acreditado de Gestión y Administración Pública - Medición del desempeño en el Sector Público - Trabajo en Equipo - Herramientas de Análisis contable y financiero - Regímenes Laborales y Previsionales
GERENCIA GENERAL	- Planeamiento estratégico - Estadística avanzada

¹ García Rojas, Gloria Edith. Informe del servicio de Consultoría para Cubrir Brechas de Competencia. OSITRAN. 2009

² Cancino, Zorobabel. Informe Plan de Capacitación 2009. OSITRAN. 2009

GERENCIA O AREA	NECESIDADES
	- Administración de redes - Administración de la información - Administración de seguridad de la información - Interpretación de contratos - Adquisiciones y contrataciones con el estado - Regulación y supervisión
GERENCIA DE REGULACIÓN	- Negociación y renegociación de Contratos de concesión - Metodologías para medir impactos de las concesiones sobre mercados y la logística - Monitoreo de mercados y de empresas concesionarias - Reestructuración financiera - Evaluación de proyectos en la modalidad SNIP - Formación de contratos de concesión
OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	- Marco de Regulación de servicios públicos - Concesiones, - Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional, Relaciones públicas con instituciones del gobierno - Diseño web - Manejo de a imagen institucional
GERENCIA DE SUPERVISION	- Investigación de accidentes ferroviarios - Mejoramiento de capacidades de gestión en infraestructura Vial - Fortalecer el Conocimiento Técnico Regulatorio
OFICINA DE PLANIFICACIÓN	- Planeamiento estratégico - Administración y gestión estratégica - Monitoreo de la gestión - Gestión presupuestal - Habilidades para el trabajo en equipo - Capacidades para el desarrollo institucional
GERENCIA DE ASESORÍA LEGAL	- Derecho tributario - Derecho administrativo (contrataciones del estado) - Jurisprudencia en regulación - Supervisión en infraestructura (portuario, caminero, aeroportuario, ferrocarrilero)

Fuente: Informes de cada gerencia
Elaborado por: Zorobabel Cancino

Articulación a los ejes estratégicos del PEI 2010 -2014

Debemos resaltar que el presente Plan de Capacitación busca ser una herramienta importante para contribuir al logro de las orientaciones estratégicas planteadas en el marco del PEI, pues se orienta a cubrir las brechas de desempeño que las gerencias y los Colaboradores muestran institucionalmente y supone, una atención de oferta formativa **ad hoc** para superarlas.

**Materias de capacitación por gerencia y su relación con los objetivos del PEI
(Ver detalle en anexo N°1)**

Tres son los resultados que operan como ejes de trabajo del Plan Estratégico Institucional del PEI: i) Mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios; ii) Cultura organizacional y iii) Gestión autónoma optimizada.

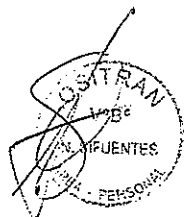
En la **PRESIDENCIA EJECUTIVA**, la demanda se concentra en el eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios** de manera que en los objetivos tácticos "Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial" y "Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula OSITRAN" son los que serán atendidos con la oferta solicitada.

La **OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES** ha definido y discutido su demanda orientándose en primer lugar al eje **gestión autónoma optimizada** concentrándose en los objetivos tácticos "mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes", "fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país", "mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN".

En el eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios** la concentración de la oferta educativa contribuirá a logro del objetivo táctico "consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial"

En la **GERENCIA GENERAL**, observaremos que sus necesidades de capacitación están más orientadas a cubrir el eje **gestión autónoma optimizada**, atendiendo especialmente a los objetivos tácticos "implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión", "Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado", "mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN", "mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes", "obtener recursos de fuentes de financiamiento externo" y "mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos". En el eje **cultura organizacional**, las materias solicitadas por esta gerencia buscan alcanzar los objetivos tácticos "fortalecer una cultura regulatoria" y "fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN" Y en lo que respecta al eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios**, son los objetivos tácticos "consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial" e "implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados" los que se relacionan con la demanda de capacitación.

La **OFICINA DE PLANIFICACION Y PRESUPUESTO**, ha desarrollado una demanda de capacitación en la que busca asegurar el desarrollo de los tres ejes de trabajo del PEI. En el eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios**, la concentración de la demanda de capacitación se orienta a "consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial", a "contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional" y a "implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados". En cuanto al eje **cultura organizacional** la concentración de las capacitaciones orienta al objetivo táctico "Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN". Finalmente, en el eje **gestión autónoma**



optimizada, la capacitación solicitada buscará alcanzar los objetivos tácticos "implementar sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión" y "mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN".

Para el caso de la **OFICINA DE SISTEMAS**, el requerimiento de sus necesidades se halla relacionada con el eje **gestión autónoma optimizada** y con los objetivos tácticos: "implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión" y "mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes".

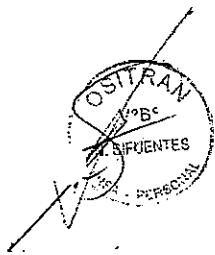
En la **GERENCIA DE SUPERVISION** la demanda de capacitación, esta prioriza en el eje estratégico **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios** y los objetivos tácticos que buscan lograr con la oferta de capacitación son "Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial", "Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional" y Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados. En el eje estratégico **cultura organizacional**, tiene un único objetivo táctico "fortalecer la cultura regulatoria", y en el eje estratégico **gestión autónoma optimizada**, el objetivo táctico es el de "Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes" e "Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión".

En cuanto a la **GERENCIA DE REGULACION**, la demanda de capacitación está anclada en los ejes **gestión autónoma optimizada** y los objetivos tácticos que busca lograr con la oferta de capacitación solicitada son "implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión." y "mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes". Finalmente en el eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios** el objetivo táctico "implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados" ha sido el elegido para la solicitud de capacitación.

En la **GERENCIA DE ASESORIA LEGAL** la demanda esta orientada a su contribución con los ejes **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios y cultura organizacional**. En el primer caso los objetivos tácticos con los que se relaciona la demanda de materias de capacitación son "consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial" "implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados", "implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados", "contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula OSITRAN", "contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula OSITRAN" y "contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional" y

En el segundo caso, las materias demandadas para ser atendidas con una oferta formativa se relacionan principalmente con los objetivos tácticos "Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN" y "Fortalecer la cultura regulatoria"

La solicitud por materias de capacitación de la **GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Y CONTROL INTERNO**, esta distribuida en los tres ejes del PEI de manera balanceada. Así, si se analiza las materias acordadas encontramos que en el eje **mejorar la eficiencia, eficacia y transparencia de sus servicios** las materias en las que se requiere capacitación se vinculan a los objetivos tácticos "consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial", "contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN" e "implementar modelos de gestión, procesos y



- E.1.i Derecho Administrativo GAL
- E.1.j Derecho Procesal GAL
- E.1.k Modificación y Renegociación de Contratos PE
- E.1.l Políticas Regulatorias PE
- E.1.m Administración y Gestión Estratégica de Planes OP
- E.1.n Seguimiento, Evaluación y Control de Planes OP
- E.1.ñ Gestión presupuestal OP

- **Estrategia 2:** Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan o adquieren nuevas habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

Actividades de capacitación temática previstas:

- E.2.a Gestión de Servicios TI (ITIL) SISTEMAS
- E.2.b Gobierno de TI (COBIT - Control Objectives for Information and related Technology) SISTEMAS
- E.2.c ORACLE11g Database Administrator Certified Professional SISTEMAS
- E.2.d CCNA - Cisco Certified Network Associate SISTEMAS
- E.2.e Software de Gestión SAP (SAP Business One) SISTEMAS
- E.2.f Seguridad de Sistemas de Información SISTEMAS
- E.2.g Cableado Estructurado SISTEMAS Excel 2007 Expert Specialist SISTEMAS
- E.2.h Herramientas de análisis contable y financiero institucional GAF
- E.2.i Regímenes laborales existentes en el sector público y privado GAF
- E.2.j Manejo del SIAF GAF
- E.2.k Manejo de programas que existen en OSITRAN: SACA, SIGE Y SIGA PE
- E.2.l Automatización de procesos para la gestión administrativa y operativa PE
- E.2.ll Sistemas de Gestión de la Calidad PE
- E.2.m ISO 9001 e ISO 17799 PE
- E.2.n Estándares de gestión de tecnología ITIL PE
- E.2.ñ En tecnología de información TIC para entes reguladores PE
- E.2.o Costeo ABC GR
- E.2.p Contratos de Concesión GR
- E.2.q Gestión aeroportuaria GR
- E.2.r. Gestión portuaria GR y GAL
- E.2.s Estructuración financiera GR
- E.2.t STATA GR
- E.2.u MATLAB aplicado a economía GR
- E.2.v Investigación de accidentes ferroviarios GS
- E.2.w Ingeniería y Certificación de Aeropuertos GS
- E.2.x Finanzas para Infraestructura de Uso Público GS
- E.2.y Procedimiento Administrativo GAL
- E.2.z Arbitraje GAL
- E.2.a Gestión de Carreteras GAL
- E.2.à Jurisprudencia en regulación.
- E.2.á Gestión Ferroviaria GAL
- E.2.â Regulación en Infraestructura de Transporte ORI
- E.2.ã Especialización en Comunicación institucional o corporativa ORI
- E.2.ä Derecho administrativo ORI
- E.2.â Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional.

- **Estrategia 3:** Colaboradores del OSITRAN, organización adquieren conocimientos y habilidades complementarias o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.



Actividades de capacitación temática previstas:

- E.3.a. Análisis y síntesis de documentos
- E.3.b. Gestión, manejo y resolución de problemas y conflictos
- E.3.c. Conocimientos de ofimática
- E.3.d. Mecánica Automotriz
- E.3.e. Especialización para Asistentes de Gerencia
- E.3.f. Inglés
- E.3.g. Contrataciones y adquisiciones con el Estado / procedimientos y sanciones
- E.3.h. Planificación estratégica y presupuesto público
- E.3.i. Macros en Excel
- E.3.j. Conceptos generales sobre Contratos de Concesión y APP's
- E.3.k. Identificación de proyectos de inversión pública vinculada a financiamiento externo con organismos multilaterales: acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional)
- E.3.l. Regulación Tarifaria
- E.3.m. Economía y finanzas para evaluación de los contratos de concesión
- E.3.n. Project Finance
- E.3.ñ. Curso de diseño gráfico y web
- E.3.o. organización de eventos
- E.3.p. Administración de la información y la seguridad de la información
- E.3.q. Gestión y resolución de conflictos.

IX. IMPLEMENTACIÓN y FINANCIAMIENTO:

Para la implementación del Plan de Capacitación 2010 y al no contener cursos específicos sino materias de formación, resulta indispensable que:

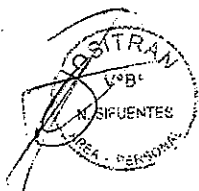
- Cada gerencia y/o oficina, será encargada de la ejecución del plan, tiene la responsabilidad de identificar y estructurar la oferta de cursos que puedan atender la demanda de materias que el plan contempla. Siendo la jefatura del área de personal, quién deberá hacerse responsable del monitoreo programático del plan (evaluación del desempeño, determinación de consecuencias y sistemas de soporte).

La Oficina de Planificación y Presupuesto en coordinación con las gerencia y/o oficinas, identificarán los pasos necesarios, para gestionar el financiamiento a fin de implementar el plan de capacitación según las necesidades de materia más necesarias al cumplimiento de los ejes estratégicos y las actividades programadas en el POI 2010.

ANEXOS:

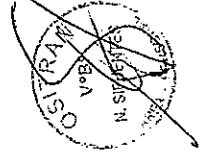
Anexo N°1: Matriz por gerencias con relación al cumplimiento de los ejes estratégicos institucionales

Anexo N° 2: Matriz de demanda de capacitación por objetivos y por gerencias y/o oficinas



Anexo N°3: Matriz por resultado esperado y por gerencia

MATRIZ DE DEMANDAS DE CAPACITACION									
OFICINA DE SISTEMAS			RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI						
			OBJETIVO TACTICOS DEL PEI						
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO	HABILIDADES
1	Gestión de Servicios TI (ITIL)	4	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial		Fortalecer la cultura regulatoria		Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	1, 2, 3, 6	COMPETENCIAS
2	Diplomado en Gerencia de Proyectos (PMI)	3	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN		Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN		Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.		TRANSVERSAL
3	Gobierno de TI (COBIT - Control Objectives for Information and related Technology)	3	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional		Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal		Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN		



Plan De Capacitación – Año 2010

4	Oracle 11g Database Administrator Certified Professional	1	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados				Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concione más infraestructura en distintas zonas del país	
5	CCNA - Cisco Certified Network Associate	1	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN				Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	4, 5, 7, 8, 9
6	Software de Gestion SAP (SAP Business One)	2	Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.				Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	
7	Seguridad de Sistemas de Informacion	2					Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	
8	Cableado Estructurado	2						



9	Excel 2007 Expert Specialist	6							
10	Curso de Auditores Internos en ISO 9001:2008	12 (*)							

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS Y CONTROL INTERNO		RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI						
		OBJETIVO TACTICOS DEL PEI						
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO
1	<u>Fortalecer conocimientos</u> macro de los sistemas regulatorios en el Perú, Latinoamérica y países desarrollados.	Todos	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	1	Fortalecer la cultura regulatoria	1,4,	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	4,6,11
2	<u>Construcción de relaciones.</u> dentro de la medición de brechas de competencias se determinó como brecha crítica, es decir habilidad que necesita desarrollarse en la GAF, para promover la formación de lazos y relaciones como estrategia	Todos	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN	4,9	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	2,8,12	Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	

~~SECRET~~

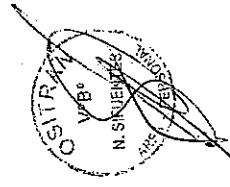
	para garantizar un eficiente servicio como ente Regulador		Todos	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional		Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal	8,12	Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN		
3	Conocimiento de la gestión pública y laboral, se detectó dentro de la evaluación de brechas, que el personal de la GAF, requiere capacitación en el tema antes mencionado, con la finalidad de realizar un adecuado apoyo a la gestión operativa de la institución.							Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concione más infraestructura en distintas zonas del país		
4	Análisis y síntesis	4		Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	6,7,11			Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	3,4,5,6	
5	Resolución de problemas	4		Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el						

[illegible]

Plan De Capacitación – Año 2010

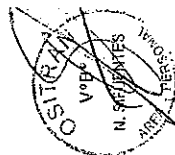
12	Regímenes laborales existentes en el sector público y privado	3							
----	---	---	--	--	--	--	--	--	--

RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI									
OBJETIVO TACTICOS DEL PEI									
GERENCIA DE GERENCIA GENERAL		NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO	
1	En <u>Construir Relaciones</u> como estrategia para garantizar el posicionamiento de la institución apartir de las redes de contactos (Esta competencia es considerada como Crítica dentro de la Gerencia General es decir: Falta Desarrollar)	Todos	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	4	Fortalecer la cultura regulatoria	2,4	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	5,10,11,13,14,15,20	



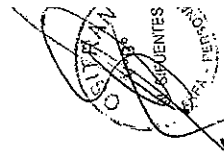
Plan De Capacitación – Año 2010

2	En el <u>Conocimiento del Rol Institucional</u> , involucra el dominio en temas relacionados a normas e instrumentos regulatorios y estrategicos para la institución (Esta competencia es considerada como Negativa dentro de la Gerencia General, es decir: Requiere Capacitación)	Todos	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	1,8	Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	19
3	En el <u>Conocimiento de la Gestión de la Organizacional</u> , es dominio del funcionamiento integral, procesos, políticas, etc. (Esta competencia es considerada como Negativa dentro de la Gerencia General es decir: requieren capacitación)	Todos	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal		Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN	12,16



Plan De Capacitación – Año 2010

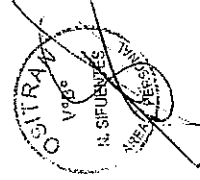
4	Marco Regulatorio que rige en el Perú, latinoamerica y países desarrollados.	7	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	3	Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país	
5	manejo óptimo de programas que existen en OSITRAN: SACA, SIGE Y SIGA	Todos	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN		Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	1,2,3
6	Adquisiciones y contratación en e Estado	5	Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.		Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	7, 18,17



Plan De Capacitación – Año 2010

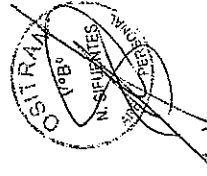
7	Identificación de proyectos de inversión pública vinculado a financiamiento externo con organismos multilaterales: accesos a fuentes de cooperación	5					Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	9,6
---	---	---	--	--	--	--	--	-----

RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI								
OBJETIVO TACTICOS DEL PEI								
GERENCIA DE REGULACION								
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO
1	Costeo ABC	2	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial		Fortalecer la cultura regulatoria		Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	1
2	Contratos de Concesión	3	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN		Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN		Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	



Plan De Capacitación – Año 2010

3	Negociación y manejo de conflictos	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal	Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN	
4	Gestión aeroportuaria	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados		Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país	
5	Gestión portuaria	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN		Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	1

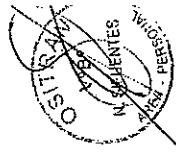


6	Estructuración financiera	Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.				Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	
7	Evaluación social de proy.					Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	

GERENCIA DE SUPERVISION		RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI						
		OBJETIVO TACTICOS DEL PEI						
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO
1	Investigación de accidentes ferroviarios		Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial		Fortalecer la cultura regulatoria		Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	

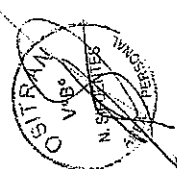
Plan De Capacitación – Año 2010

2	gestión de la en infraestructura Vial	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	
3	Ingeniería y Certificación de Aeropuertos	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal	Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN	
4	Finanzas para Infraestructura de Uso Público	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados		Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su decentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país	



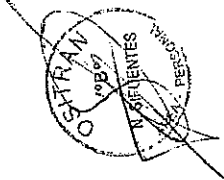
Plan De Capacitación – Año 2010

5				Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN				Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	
6				Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.				Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	
7								Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	



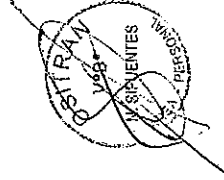
Plan De Capacitación – Año 2010

GERENCIA DE ASESORIA LEGAL		RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI						
		OBJETIVO TACTICOS DEL PEI						
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, COLABORADORES Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO
1	Contratos de Concesión y APP's	8	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	1	Fortalecer la cultura regulatoria	1	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	
2	Regulación Tarifaria	6	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	2	Fortalecer la cultura regulatoria	2	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	
3	Finanzas (Fundamentos Financieros)	4	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	3	Fortalecer la cultura regulatoria	3	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	



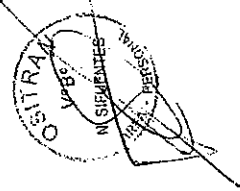
Plan De Capacitación – Año 2010

4	Project Finance	3	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	4	Fortalecer la cultura regulatoria	4	Implementar Sistemas Óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	
5	Derecho Administrativo	8	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	5	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	5	Mejorar tramite de los procedimientos administrativos a cargo de la Gerencia, así como los procedimientos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	
6	Procedimiento Administrativo	8	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	6	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	6	Mejorar tramite de los procedimientos administrativos a cargo de la Gerencia, así como los procedimientos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	



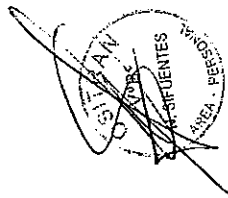
Plan De Capacitación – Año 2010

7	Derecho Procesal	4	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	7	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	7	Mejorar tramite de los procedimientos administrativos a cargo de la Gerencia, así como los procedimientos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	
8	Arbitraje	4	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	8	Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	8	Mejorar tramite de los procedimientos administrativos a cargo de la Gerencia, así como los procedimientos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	
9	Gestión Portuaria	3	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN	9	Fortalecer la cultura regulatoria	9	Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	



10	Gestión Aeroportuaria	3	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN	10	Fortalecer la cultura regulatoria	10	Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	
11	Gestión de Carreteras	5	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	11	Fortalecer la cultura regulatoria	11	Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	
12	Gestión Ferroviaria	3	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	12	Fortalecer la cultura regulatoria	12	Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	

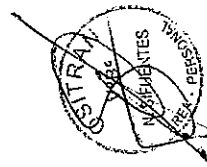
Plan De Capacitación – Año 2010



PRESIDENCIA EJECUTIVA		RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI						
		OBJETIVO TACTICOS DEL PEI						
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO
1	Modificación y Renegociación de Contratos	2	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial		Fortalecer la cultura regulatoria		Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.	
	Políticas Regulatorias	2						
	Especialización para Asistentes de Gerencia	2						
	Mecanica Automotriz	1						
2	Resolucion y manejo de conflictos y cntroversis	6	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN		Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN		Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	

Plan De Capacitación – Año 2010

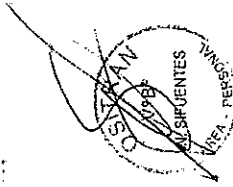
3	Sistemas de mejora de la calidad	2	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal	Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN	
4	Mejoramiento de las capacidades de Supervisión	2	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados		Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país	
5	Programa de Finanzas	2	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN		Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	
	Ingles	6				



Plan De Capacitación – Año 2010

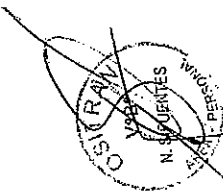
6			Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.					Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	
7								Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	

RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI									
OBJETIVO TACTICOS DEL PEI									
OFICINA DE RELACIONES INSTITUCIONALES									
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, EFICACIA Y TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA	CODIGO	
1	Regulación en Infraestructura de Transporte	1	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	1	Fortalecer la cultura regulatoria	1	Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.		



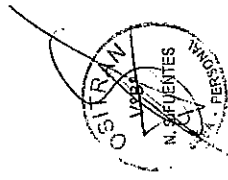
Plan De Capacitación – Año 2010

2			Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN		Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.	
3	Especialización en Comunicación institucional o corporativa	4	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional		Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal	Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN	3
4	Derecho administrativo	2	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados			Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concesione más infraestructura en distintas zonas del país	4

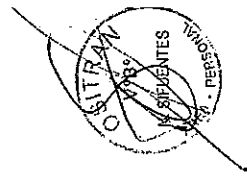


Plan De Capacitación – Año 2010

5	Curso de diseño gráfico y web, Manejo de paquetes informáticos	2	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN				Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	5
6	organización de eventos		Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.				Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	



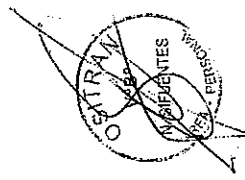
Plan De Capacitación -- Año 2010



OFICINA DE PLANIFICACION		RELACION CON OBJETIVOS DEL PEI					
CODIGO	MATERIA EN LA QUE SU PERSONAL REQUIERE CAPACITACION	OBJETIVO TACTICOS DEL PEI					
		NUMERO DE COLABORADORES QUE LA REQUIEREN	MEJORAR LA EFICIENCIA, TRANSPARENCIA DE SUS SERVICIOS	CODIGO	CULTURA ORGANIZACIONAL	CODIGO	GESTIÓN AUTÓNOMA OPTIMIZADA
1	Presupuesto por Resultados	6	Consolidar al OSITRAN como regulador técnico eficiente e imparcial	6	Fortalecer la cultura regulatoria		Implementar Sistemas óptimos que respalden la eficacia de la gestión.
2	Planificación Operativa	6	Contribuir a reducir los costos logísticos en infraestructura que supervisa y regula el OSITRAN		Fortalecer la cultura organizacional del OSITRAN	2, 3, 5	Mejorar los procesos del Tribunal de Solución de Controversias y Cuerpo Colegiado.
3	Administración y Gestión Estratégica de Planes	4	Contribuir a mejorar los niveles de servicio de la infraestructura de transporte concesionada y/o de alcance nacional	6	Incentivar la integración, motivación y compromiso del personal		Mejorar la difusión de las decisiones técnicas y de gestión del OSITRAN
							4, 6

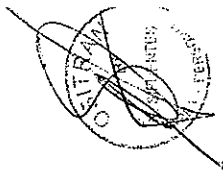
Plan De Capacitación – Año 2010

4	Seguimiento, Evaluación y Control de Planes	4	Implementar modelos de gestión, procesos y procedimientos eficientes y adecuados	1, 6		Fortalecer los consejos de usuarios y fomentar su descentralización en la medida que se concione más infraestructura en distintas zonas del país	
5	Elaboración de Herramientas de Gestión Pública (ROF, MOF, CAP, MDP, MAPRO, etc.)	4	Establecer convenios con universidades para la evaluación de parámetros de condición exigibles en concesiones de infraestructura de transportes y fomentar la investigación en el OSITRAN			Mejorar las competencias del personal del OSITRAN cerrando las brechas existentes	7
6	Construcción e Interpretación de Indicadores Estadísticos	3	Contar con proveedores calificados de servicios de Supervisión.			Obtener recursos de fuentes de financiamiento externo	7



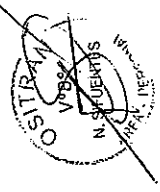
Plan De Capacitación – Año 2010

7	Acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional)	3							Mantener el respaldo financiero que se tiene frente a la demanda total de gastos	1, 2, 3, 4, 8
8	Gestión Presupuesta	3								



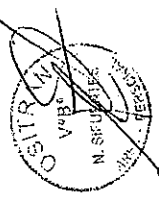
Anexo N°2: MATRIZ DE PLANIFICACIÓN – AÑO 2010

RESULTADO	ESTRATEGIAS	MATERIAS DE CAPACITACION
Resultado 1: Colaboradores del OSITRAN, han desarrollado competencias para el correcto desempeño de sus funciones	Estrategia 1 (E1): Alcanzar formación, actualización y/o entrenamiento en áreas del conocimiento vinculadas a competencias detectadas como débiles o críticas en las evaluaciones.	▪ E.1.a Gerencia de Proyectos (PMI) SISTEMAS ▪ E.1.b Auditoría Interna en ISO 9001 SISTEMAS ▪ E.1.c Medición del desempeño en el sector público y privado GAF ▪ E.1.d Conceptos y mecanismos de trabajo en equipo GAF ▪ E.1.e Diseño e implementación de mecanismos para medición de indicadores GG ▪ E.1.f Desarrollo de alianzas estratégicas en el sector públicos y privadas GG ▪ E.1.g Medición de impactos de las concesiones sobre mercados y monitoreo de mercados de empresas concesionarias GR ▪ E.1.h Negociación y renegociación de Contratos de concesión GR ▪ E.1.i Gestión de la infraestructura Vial GS ▪ E.1.j Derecho Administrativo GAL ▪ E.1.k Derecho Procesal GAL ▪ E.1.l Modificación y Renegociación de Contratos PE ▪ E.1.m Políticas Regulatorias PE ▪ E.1.n Administración y Gestión Estratégica de Planes OP ▪ E.1.o Seguimiento, Evaluación y Control de Planes OP ▪ E.1.p Gestión presupuestal OP
Resultado 2: Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan o adquieren nuevas habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	Estrategia 2 (E2): Colaboradores del OSITRAN, perfeccionan o adquieren nuevas habilidades necesarias para el cumplimiento de sus funciones.	▪ E.2.a Gestión de Servicios TI (ITIL) SISTEMAS ▪ E.2.b Gobierno de TI (COBIT - Control Objectives for Information and related Technology) SISTEMAS ▪ E.2.c ORACLE11g Database Administrator Certified Professional SISTEMAS ▪ E.2.d CCNA - Cisco Certified Network Associate SISTEMAS ▪ E.2.e Software de Gestión SAP (SAP Business One) SISTEMAS ▪ E.2.f Seguridad de Sistemas de Información SISTEMAS ▪ E.2.g Cableado Estructurado SISTEMAS Excel 2007 Expert Specialist SISTEMAS ▪ E.2.h Herramientas de análisis contable y financiero institucional GAF ▪ E.2.i Regímenes laborales existentes en el sector público y privado GAF ▪ E.2.j Manejo del SIAF GAF ▪ E.2.k Manejo de programas que existen en OSITRAN: SACA, SIGE Y SIGA PE ▪ E.2.l Automatización de procesos para la gestión administrativa y operativa PE ▪ E.2.m Sistemas de Gestión de la Calidad PE ▪ E.2.n ISO 9001 e ISO 17799 PE ▪ E.2.o Estándares de gestión de tecnología ITIL PE ▪ E.2.p En tecnología de información TIC para entes reguladores PE



Plan De Capacitación -- Año 2010

RESULTADO	ESTRATEGIAS	MATERIAS DE CAPACITACION
		- E:2.o Costeo ABC GR - E:2.p Contratos de Concesión GR - E:2.q Gestión aeroportuaria GR - E: 2.r. Gestión portuaria GR y GAL - E:2.s Estructuración financiera GR - E:2.t STATA GR - E:2.u MATLAB aplicado a economía GR - E:2.v Investigación de accidentes ferroviarios GS - E:2.w Ingeniería y Certificación de Aeropuertos GS - E:2.x Finanzas para Infraestructura de Uso Público GS - E:2.y Procedimiento Administrativo GAL - E:2.z Arbitraje GAL - E:2.a Gestión de Carreteras GAL - E:2.à Jurisprudencia en regulación. - E:2.á Gestión Ferroviaria GAL - E:2.â Regulación en Infraestructura de Transporte ORI - E:2.ã Especialización en Comunicación institucional o corporativa ORI - E:2.ä Derecho administrativo ORI - E:2.â Herramientas de comunicación corporativa y comunicación institucional. - E:3.a. Análisis y síntesis de documentos - E:3.b. Gestión, manejo y resolución de problemas y conflictos - E:3.c. Conocimientos de ofimática - E:3.d. Mecánica Automotriz - E:3.e Especialización para Asistentes de Gerencia - E:3.f Ingles - E:3.g Contrataciones y adquisiciones con el Estado / procedimientos y sanciones - E:3.h Planificación estratégica y presupuesto público - E:3.i Macros en Excel - E:3.j Conceptos generales sobre Contratos de Concesión y APP's - E:3.k Identificación de proyectos de inversión pública vinculada a financiamiento externo con organismos multilaterales: acceso a la Cooperación Técnica (Nacional e Internacional) - E:3.l Regulación Tarifaria - E:3.m Economía y finanzas para evaluación de los contratos de concesión - E:3.n Project Finance - E:3.ñ Curso de diseño gráfico y web
Resultado 3: Colaboradores del OSITRAN, adquieren conocimientos y habilidades complementarias o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	Estrategia 3 (E3): Colaboradores del OSITRAN, organización adquieren conocimientos y habilidades complementarias o de soporte para el desarrollo de sus responsabilidades.	



Plan De Capacitación – Año 2010

RESULTADO	ESTRATEGIAS	MATERIAS DE CAPACITACION
		▪ E.3.o organización de eventos ▪ E.3.p Administración de la información y la seguridad de la información ▪ E.3.q Gestión y resolución de conflictos.

